

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: X200343010

UDC_____

厦门大学

硕士学位论文

民办学校教师人力资源管理问题研究

——基于温州市民办学校教师管理的调查分析

The Researches into Human Resource Management of
Teachers in Private Schools

----Based on the Investigation of Teachers' Management in
Private Schools in Wenzhou City

李云娥

指导教师姓名: 张彤博士

专业名称: 教育经济与管理

论文提交日期: 2006年10月

论文答辩日期: 2006年12月

学位授予日期: 2006年 月

答辩委员会主席: _____

评阅人: _____

2006年10月

厦门大学学位论文原创性声明

兹提交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

- 1、保密（ ），在 年解密后适用本授权书。
- 2、不保密（ ）。

（请在以上相应括号内打“√”）

作者签名：

日期： 年 月 日

导师签名：

日期： 年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

摘要

教师队伍建设是民办学校生存和发展的核心，而如何对相关的教师人力资源实施开发与管理是当前民办学校人力资源管理工作亟需解决的重要问题。鉴于此，本论文遵循理论与实证相结合的思路，对浙江省温州市民办学校教师人力资源管理问题进行了初步的调查研究。

论文首先概括了人力资源管理以及教师人力资源管理理论与实践的形成与发展。其后，从教育法学和教育经济学理论、教育人力资源管理理论及社会制约理论等视角，对民办学校教师人力资源管理的若干理论问题展开分析。在理论分析基础上，论文紧扣教师人力资源管理的关键环节，分别从教师选聘与配置、培训与发展以及教师的留任与离职等几个方面，对温州市民办学校教师人力资源管理的现状进行了实地调查与实证分析。结果显示，经过近几年的快速发展，温州市民办学校教师人力资源管理取得了一定的成绩，同时也存在一些问题，主要表现在：学校在选聘教师时缺少相应的教师人力资源需求计划及较详细的工作说明书，导致选聘工作缺乏科学性；学校忽视教师人力资源的培训与发展，致使大部分教师的培训需求及个人职业生涯规划难以实现；学校内部管理欠缺民主氛围、学校组织文化建设不够完善、学校评价机制存在不公平现象，导致部分教师产生离职意向。

针对温州市民办学校教师人力资源管理工作现存的问题，论文以调查研究为依据，提出相应的若干策略建议：一、落实法律法规赋予民办学校教师的权利；二、正确认识和主动适应教师劳动力市场；三、加大政府对民办教育的扶持与奖励力度；四、提高科学和民主管理水平，建立一支稳定的教师队伍。

关键词：民办学校；教师；人力资源管理。

厦门大学博硕士论文摘要库

Abstract

Teaching staffs building plays the key role in the development of private schools. One of the important and urgent problems is how to develop and manage human resources of teachers. In order to find a way to solve it, this thesis ,with the thinking of theory and investigation together,has done the research into human resource management of teachers in Wenzhou City, Zhejiang Province of China, basing on sufficient investigation.

Firstly, the thesis shows the process of the theories and practice of human resource management and of human resource management of teachers. Secondly, by the sight of Educational Law, Educational Economics, Educational Human Resource Management and Social Restricted Theories, the thesis fully analyzes the theories of human resource management of private school teachers. Based on such theories, and around the main parts of human resource management of teachers, such as employing, matching, training, developing, remaining and leaving, the thesis shows the status quo of human resource management of teachers in private schools in Wenzhou City. The result is clear: although a lot of achievements have already been made in recent years, there are still some serious problems in managing teaching staffs, for example, it is a little unscientific when schools employ teachers because they fail to build a good plan and guide; most of the teachers have no way to improve themselves well because of schools' ignorance; and some teachers are willing to leave their position because they are treated unfairly and feel undemocratic in the aspect of evaluation system.

In seeking to the solutions to these problems, the thesis, after a thorough study, comes to four conclusions as follows:

1. Try to ensure the teaching staffs' rights bestowed by the law.
2. Try to adapt the laws of labor market of teaching staffs actively.
3. Try to support and encourage private education more powerfully.
4. Try to improve the management skills and keep a steady teaching staffs.

Key Words: Private Schools; Teachers; Human Resource Management.

厦门大学博硕士论文摘要库

目录

| | |
|--------------------------------|----|
| 引 言 | 1 |
| 第一章 教师人力资源管理的源起与发展 | 8 |
| 第一节 人力资源管理理论及实践的发展 | 8 |
| 第二节 教师人力资源管理理论及实践的形成和发展 | 15 |
| 第二章 民办学校教师人力资源管理的理论研究 | 21 |
| 第一节 教育法学和教育经济学理论的视角 | 21 |
| 第二节 教育人力资源管理理论的视角 | 27 |
| 第三节 社会制约理论的视角 | 36 |
| 第三章 温州市民办学校教师人力资源管理的实证研究 | 43 |
| 第一节 民办学校教师人力资源的选聘与配置 | 43 |
| 第二节 民办学校教师人力资源的培训与发展 | 53 |
| 第三节 民办学校教师人力资源留任与离职 | 61 |
| 第四章 温州市民办学校教师人力资源管理的策略研究 | 71 |
| 参考文献 | 84 |
| 后 记 | 88 |

厦门大学博硕士论文摘要库

Contents

| | |
|--|-----------|
| Foreword..... | 1 |
| Chapter One The Origin and Development of Human Resource Management of Teachers..... | 8 |
| Section One The Development of the Theories and Practice of Human Resource Management | 8 |
| Section Two The Process of the Theories and Practice of Human Resource Management of Teachers | 15 |
| Chapter Two The Theoretic Research of Human Resource Management of Teachers in Private Schools | 21 |
| Section One From the Angle of Educational Law and Educational Economics. | 21 |
| Section Two From the Angle of Educational Human Resource Management ... | 27 |
| Section Three From the Angle of Social Restricted Theories..... | 36 |
| Chapter Three The Investigation of Human Resource Management of Teachers in Private Schools in Wenzhou City | 43 |
| Section One The Employing and Matching of Human Resource Management of Teachers in Private Schools | 43 |
| Section Two The Training and Developing of Human Resource Management of Teachers in Private Schools | 53 |
| Section Three The Remaining and Leaving of Human Resource Management of Teachers in Private Schools | 61 |
| Chapter Four The Countermeasures of Human Resource Management of Teachers in Private Schools in Wenzhou City..... | 71 |
| Bibliography | 84 |
| Postscript | 88 |

厦门大学博硕士论文摘要库

引 言

一、选题依据与意义

我国现代意义上的民办学校，出现于上个世纪八十年代，打破了公办学校一统天下的局面。二十多年来，民办学校为我国的教育事业做出了重要的贡献，如今民办教育已成为我国教育体系中重要的组成部分。在这二十多年的发展历程之中，国家出台了一系列的政策、法规，为民办教育的发展创造了良好的外部环境。1987 年教育部出台了第一个关于民办学校的法规文件——《关于社会力量办学的若干暂行规定》指出社会力量办学是我国教育事业的组成部分，是国家办学的补充，应予以鼓励和支持；1997 年，国务院颁布《社会力量办学条例》，标志着中国民办教育进入了依法办学、依法管理、依法行政的新阶段；2002 年《民办教育促进法》的颁布使得此后民办教育的发展有了自己的法律保障，预示着民办学校有着更好的发展机遇。2003 年党的十六届三中全会指出“民办教育、公办教育要共同发展”，表明民办教育的复兴与发展已经引起国家的高度重视；2004 年教育部也提出现在和今后一个时期教育改革和发展的 6 大举措之一就是大力发展民办教育^①。当前，民办教育的持续发展问题，尤其是民办学校的教师队伍建设问题，倍受社会关注。

然而，由于我国民办学校是在一种先天不足、后天条件极为不利的环境下成长起来的（主要是与公办学校相比较而言），因此，民办学校的发展从一开始就面临诸多困难与问题。其中，如何与公办学校竞争以求得自身的生存与发展是一个很重要的课题。另外，随着我国加入 WTO 之后，国外的组织、团体、个人等相继参与到我国的民办学校办学中，他们的一些办学理念、办学思路等同样会对我国现有民办学校的发展形成一定冲击。所有这些使中国民办学校面临的外部竞争环境日趋激烈。为了自身的持续、健康发展，民办学校必须进行相应的改革与调整，这其中，如何加强教师队伍建设与管理是一个核心问题。教师队伍状况很大程度上决定一个民办学校的发展前景，而能否形成一支优良的教师队伍取决于一个学校的教师人力资源管理水平。现有人力资源管理理论多集中研究企业如何开

^① 王黎，坚持教育公益性加大投入 教育部确定 5 年 6 大工程[EB/OL]，新华网
http://news.xinhuanet.com/newscenter/2004-01/11/content_1270048.htm2004-01-11.

发和利用其拥有的人力资源,成果较多也较成熟,却很少对学校中的人力资源管理问题进行相应的探究。考察国内民办学校现状,大部分学校对教师队伍的管理仍采用传统的人事管理方式,很少从人力资源角度对教师队伍实施相应的管理和开发,因此,研究有关民办学校教师人力资源管理的问题很有必要。

浙江省温州市拥有较高的社会经济发展水平,为温州民办学校的发展创造了坚实的基础。目前,温州市民办学校已具有相当规模并形成一定的办学特色。从人力资源管理的理念出发,剖析温州市民办学校的教师队伍管理状况,一方面,可以总结其中较为成功的管理经验,为国内其他地区民办学校的发展提供经验启示;另一方面,通过揭示并设法克服民办教育教师队伍管理中的现存问题,促进温州市民办教育事业进一步发展。为此,笔者将以“民办学校教师人力资源管理问题研究——基于温州市民办学校教师管理的调查分析”为题,探讨温州市民办学校教师管理的有益经验及存在的问题。

在当前的社会背景下,探讨民办学校的教师人力资源管理问题,具有理论意义和实践意义。在理论上,对该问题的研究,可以提高人们对民办学校教师资源优化配置和权益维护的认识,丰富民办学校教师人力资源管理的理论。在实践上,通过对温州市民办学校教师管理的实证研究,并试从人力资源管理的角度探索民办学校教师管理过程中存在的问题及原因,既可以推广成功的教师管理经验,促使人们关注民办学校的教师福利机制、民主管理、培训机制和评估机制,又有助于推动与民办学校教师管理相配套的政策落实和人才交流市场的建设,从而促进民办教育事业更好更快地发展。

二、相关概念界定

(一) 民办学校及民办学校类型

由于我国民办学校筹资方式及办学主体的多元化、复杂化,以及我国学者在界定概念时从不同的角度出发,致使有关“民办学校”的定义多种多样,常见的界定有以下四种:

一种观点主张,以教育经费来源界定民办学校。即凡是利用国有资金(包括国家财政资金和全民所有制企事业单位的资金)举办的学校,称为公立学校,其他学校则称为民办学校。

另一种观点主张，以“办”字的具体含义界定民办学校。这里“办”字有两层含义：一是指“创办举办”，指的是学校的起始、设立。举办者一般对学校有资金投入，只要没有声明捐赠，举办者对投入的校产就应有所有权；二是“承办、经办”，指管理运作。承办者、经办者一般对学校没有资金投入，对校产一般没有所有权。这样就可以从“办”字的两种含义来划分民办学校与公办学校。

再一种观点主张，以财产所有权的归属界定民办学校。这种观点认为，界定民办学校的标准只有一个，那就是学校的产权。

最后一种观点主张，以办学主体和经费来源两方面界定民办学校。即凡办学主体为非政府的社团组织或个人，办学经费主要由学校自筹的教育组织机构，通称为“民办学校”或“私立学校”，这是国际上大多数国家认同的看法。

上述有关“民办学校”范畴的界定都是学者们从不同的视角出发对“民办学校”涵义的不同解读，倘要寻求一种放之四海而皆准的定义并非易事。换句话说，“民办学校”本身是一个发展中的概念，它的内涵与意义是永远敞开的。^①

以办学主体和资金来源划分，我国现有的民办学校有以下几种类型：个人或社会团体办学校，企事业单位办学校，教育集团办学，股份制办学校，校中校；中外合作办学。^②根据研究的需要，同时结合我国的现实情况，本论文侧重从办学主体、资金来源和办学服务对象三个维度来界定“民办学校”——指凡是由企事业单位、社会团体及其他社会组织和公民个人利用非财政性教育经费举办的实施学历教育的非营利性教育机构。据此界定，本文将民办学校划分为以下四种类型：公办改制学校（包括“公办民助”和“民办公助”类型的学校）；名校办民校；股份制学校和其他类型学校（包括社会团体、私人办学及集团办学等）。此外，本论文的调查对象主要为初等教育和中等教育阶段的民办学校，不包括高等教育和那些以营利为目的的培训学校、培训班等。

（二）教师人力资源及其管理

论文讨论的“教师人力资源”，是指一个学校里，为了教育事业的发展而从事教育活动以推动经济和社会发展的，具有智力和体力的劳动者总和，主要指教学专业人员，包括专任教师、兼职教师及双肩挑领导（指那些在学校中既承担管理工作又同时兼教学工作的领导）。

^① 宁本涛. 解读民办学校：产权经济学的视角[J]. 河北师范大学学报（教育科学报），2002（4）：29—33.

^② 参见胡卫. 民办教育的发展与规范[M]. 北京：教育科学出版社，2000. 第99—109页.

教师人力资源管理,是指教育组织中的有关人事管理机构和人员通过对教师人力资源进行有效开发、合理利用和科学管理,从而使本组织或本系统内的资源达到优化配置,以充分发挥教师的教育教学潜能,提高教育教学质量,实现学校和教师个人双重目标的管理活动。

三、国内外相关研究概述

(一) 国外

笔者先后用“human resources management”以及检索提问式“human resources management of teachers”和“human resources of teachers”对 Proquest Research 进行检索,查得国外 1990 年以后关于教师人力资源管理的文献大约有 100 余篇,主要专著有美国学者罗纳德.W.瑞布的《教育人力资源管理——一种管理的趋向》,美国学者韦勒(Weller, L. D.)和韦勒(Weller, S.)著,杨英等译的《学校人力资源领导:中小学校长手册》等为数不多的几本。这些文献的研究内容主要集中在以下几个方面:

1.有关提高教师工作效率和质量的研究。一些文章讨论了教师工作效率低,教育质量差的原因,如 John Thompson 指出,工作满意度低、专业知识缺乏、员工自主权小以及管理不善、工作环境和人际关系不融洽是主要原因。为了改变这种情况,他提出通过塑造组织文化来改变管理者和教师的冲突。^① Robert Holland 则分析了教师压力的来源,并指出要增加奖励的机会,鼓励沟通,建立合作和理解的人际关系^②。此外,还有一些研究者提出要运用激励机制调动教师的积极性。

③④

2.有关教师人力资源招聘、解雇和规划的研究。一些研究者指出,学区要持续发展必须要注意人力资源规划,学区的人事流动和在职开发计划都需要人力资源专业人员的参与。还有些学者对制定招募计划、执行招募程序时必须考虑的主要因素和制约因素进行了分析,对人力资源需求、供给预测和评估以及如何匹配

^① John Thompson, etc. Effective Human Resource Management of School Districts. Management Research News. Pattington: 2005. vol. 28.

^② Robert Holland. How to build a better teacher. Policy Review. Washington: Apr/May 2001

^③ Gritz, etc. The effects of school district spending priorities on length of stay in teaching. The Journal Human Resources. Madison: Summer 1996. vol. 31

^④ Ballou Dale, etc. Recruiting smarter teachers. The Journal of Human Resources. Madison: Spring 1995. vol. 30.

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库